



Regeringens proposition

1989/90: 157

om regionala fackliga förtroendemän

Prop.
1989/90: 157

Regeringen föreslår riksdagen att anta det förslag som tagits upp i bifogade utdrag ur regeringsprotokollet den 17 maj 1990.

På regeringens vägnar

Ingvar Carlsson

Mona Sahlin

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att fackliga företrädare, s.k. regionala fackliga förtroendemän, skall ha rätt att få tillträde även till arbetsplatser där de inte själva är anställda och rätt att vara verksamma där.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 1991.

Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

dels att 1, 2, 3 och 7 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 9 a och 10 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Denna lag *äger tillämpning* på *arbetstagare* som har utsetts av *lokal* arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med *lokal* arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som på arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som *beröres* av förtroendemannens verksamhet.

Lagen *vinner tillämpning* på facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom.

Denna lag *tillämpas* på *den* som har utsetts av *en* arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda *på viss arbetsplats* i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som *berörs* av förtroendemannens verksamhet.

Lagen *tillämpas* på *en* facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom.

2 §¹

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den avser fråga om företrädesrätt till fortsatt arbete eller förläggning av ledighet för facklig förtroendeman, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller facklig förtroendeman hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att facklig förtroendemans rättigheter enligt denna lag *inskränkes* är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1, 5 – 7 §§ och 8 § första stycket med stöd av kollektivavtal som på

Avtal som innebär att *en* facklig förtroendemans rättigheter enligt denna lag *inskränks* är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1, 5 – 7 §§, 8 § första stycket, och 9 a § första och andra styckena med

¹ Senaste lydelse 1976:594.

arbetstagersidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

3 §

Facklig förtroendeman får ej av arbetsgivaren hindras att fullgöra sitt uppdrag. Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdraget.

En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag.

Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på *den egna* arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där.

7 §²

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på *arbetsplatsen* skall *facklig förtroendeman* ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på *förtroendemannens egen arbetsplats* skall *den fackliga förtroendemannen* ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamhet som avser *arbetsplatsen* förlägges till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamhet som avser *förtroendemannens egen arbetsplats* förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Även uppkomna merkostnader skall ersättas, om de beror på arbetsgivaren.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid som avses i första och andra styckena.

9 a §

En arbetsgivare som enligt 3 § andra stycket är skyldig att ge en facklig förtroendeman tillträde till en arbetsplats och låta förtroende-

² Senaste lydelse 1975:356.

mannen vara verksam där har rätt till förhandling med den berörda arbetstagarorganisationen om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas till förtroendemannen.

I sådana fall tillämpas 21 § andra och tredje styckena lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vad en facklig förtroendemannan har fått kännedom om med tystnadsplikt som avses i första stycket får förtroendemannen trots tystnadsplikten föra vidare till en ledamot i styrelsen för arbetstagarorganisationen. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

I fråga om den som utövar ett uppdrag enligt 3 § andra stycket på en arbetsplats i det allmännas verksamhet tillämpas 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100) i stället för bestämmelserna i första och andra styckena.

10 a §

Om en facklig förtroendemannan eller en ledamot i styrelsen för en arbetstagarorganisation bryter mot den tystnadsplikt som avses i 9 a § första och andra styckena eller obehörigen utnyttjar kunskaper som förtroendemannen eller styrelseledamoten har fått under sådan tystnadsplikt, svarar arbetstagarorganisationen för den skada som uppkommer. I ett sådant fall följer inte ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1991.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 17 maj 1990

Närvarande: statsministern Carlsson ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Göransson, Gradin, Dahl, R. Carlsson, Hellström, Johansson, Lindqvist, G. Andersson, Lönnqvist, Thalén, Freivalds, Wallström, Lööw, Mohlin, Sahlin, Larsson, Åsbrink

Föredragande: statsrådet Sahlin

Proposition om regionala fackliga förtroendemän

1 Inledning

Inom arbetsmarknadsdepartementet lades under november 1989 fram en promemoria med förslag till lagreglering av tillträdesrätten för s. k. regionala fackliga förtroendemän (ärende R 6 562/89).

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna och en inom arbetsmarknadsdepartementet upprättad sammanställning över remissyttrandena bör fogas till protokollet som *bilaga 1*.

En lagreglering av tillträdesrätten för regionala fackliga förtroendemän föreslogs redan år 1978 av nya arbetsrättskommittén (NARK) i delbetänkandet (DsA 1977:4) Fackliga förtroendemän, möten på betald arbetstid och arbetslivsforskning.

På grundval av nyssnämnda betänkande utarbetades inom arbetsmarknadsdepartementet en lagrådsremiss med förslag till ny förtroendemannalag. Den föreslagna lagen skulle ersätta lagen (1974:358) om facklig förtroendemannans ställning på arbetsplatsen. Den framlagda lagrådsremissen, som föredrogs i lagrådet och som lagrådet yttrade sig över, ledde aldrig till någon proposition.

Regeringen beslutade den 26 april 1990 att inhämta lagrådets yttrande över ett inom arbetsmarknadsdepartementet upprättat förslag om ändringar i lagen (1974:358) om facklig förtroendemannans ställning på arbetsplatsen. Förslaget hade upprättats på grundval av departementets promemoria. Det lagförslag som remitterades till lagrådet bör fogas till protokollet som *bilaga 2*.

Lagrådet, som i huvudsak har lämnat lagförslaget utan erinran, har förutom vissa redaktionella synpunkter gjort ett påpekande beträffande bestämmelsen om tystnadsplikt. Jag behandlar dessa synpunkter under avsnitt 3.3. Lagrådets yttrande bör fogas till protokollet som *bilaga 3*.

Jag redovisar i det följande mina överväganden vad avser frågan om tillträdesrätten för s. k. regionala fackliga förtroendemän.

2.1 Gällande bestämmelser

Förtroendemannalagen trädde i kraft den 1 juli 1974. Den gäller facklig förtroendeman som har utsetts av lokal arbetstagarorganisation. Genom underrättelse från organisationen till arbetsgivaren om det fackliga uppdraget blir lagen tillämplig på förtroendemannen. Bestämmelser i annan lag som avviker från förtroendemannalagen gäller framför denna lag. Avtal som inskränker förtroendemannens rättigheter enligt lagen är ogiltiga. Det är dock möjligt att på vissa punkter träffa kollektivavtal på förbunds nivå som avviker från lagen. Arbetsgivaren får inte hindra förtroendemannen att fullgöra sitt uppdrag. Det fackliga uppdraget måste i första hand direkt röra arbetstagarnas intressen gentemot arbetsgivaren. Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdraget. Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen har förtroendemannen rätt att behålla sina anställningsförmåner. Förtroendemannen har även rätt till ersättning när den fackliga verksamheten har förlagts till annan tid än ordinarie arbetstid, dock endast om detta har berott på arbetsgivaren.

Förtroendemannalagen gäller endast facklig förtroendeman som är anställd på den arbetsplats där han skall utföra sitt arbete. De rättigheter som lagen ger förtroendemannen gäller endast i förhållande till hans arbetsgivare och kan inte åberopas mot en arbetsgivare på annan arbetsplats. Sådan facklig verksamhet som inte kan knytas till de anställda på arbetsplatsen ligger vid sidan av förtroendemannalagen. Genom kollektivavtal kan dock lagen anpassas till den fackliga verksamheten i det särskilda fallet. Denna möjlighet har också utnyttjats av flera fackförbund.

2.2 Allmänt om tillträde till arbetsplatsen

Tillträde till en arbetsplats kan normalt vägras den som inte är anställd där. Det är den arbetsgivare som äger eller nyttjar lokalen eller området som beviljar tillträde till arbetsplatsen. I många kollektivavtal har det sedan gammalt funnits ordningsregler som förbjuder obehöriga att vistas på företags område.

Någon tillträdesrätt för fackliga företrädare som inte är anställda på arbetsplatsen finns inte inskriven i lag utan regleras i kollektivavtal. Fackliga funktionärer kan även ha rätt till tillträde utan stöd av uttrycklig överenskommelse, nämligen genom sedvänja eller bruk.

Den som obehörigen tränger in eller stannar kvar i kontor, fabrik eller annan byggnad eller fartyg, på upplagsplats eller på annat ställe kan dömas för olaga intrång enligt 4 kap. 6 § 2 st brottsbalken. Intrånget skall ha skett obehörigen för att vara straffbart. Enligt förarbetena skall straffbudet inte tillämpas om handlingen överensstämmer med "lag, rätt, sed eller vederbörandes medgivande". Problem kan uppstå om en facklig funktionär eller annan utomstående person fått tillåtelse att besöka en arbetsplats för ett visst ändamål men utnyttjar medgivandet i annat syfte t. ex. för politisk

propaganda. Av betänkandet (SOU 1975:27 s. 28) Politisk propaganda på arbetsplatsen, framgår att rättsäkerhetshänsyn talar emot att tillämpa straffstadgandet i dessa fall eftersom oklarhet kan råda om vad som omfattas av medgivandet.

De civilrättsliga sanktioner som kan komma i fråga är främst skadestånd och vitesförbud mot visst intrång.

De offentliga myndigheternas lokaler är ofta öppna för allmänheten. I den mån allmänheten har fritt tillträde till en offentlig arbetsplats kan besöksrätten också utnyttjas av fackliga funktionärer. Rätten att komma in i offentliga lokaler kan emellertid begränsas på flera sätt. Tillträde till en myndighets lokaler kan t. ex. hindras om det skulle störa verksamheten där. Även allmänna ordningsskäl och rena säkerhetsskäl kan hindra fritt tillträde till offentliga lokaler.

3 Allmän motivering

3.1 Allmänna utgångspunkter

Kraven på en lagreglerad tillträdesrätt för fackliga förtroendemän till andra arbetsplatser än den egna restes vid en tidpunkt då den arbetsrättsliga reformen var ny och de medbestämmandeformer som den förutsatte skulle bringas att fungera lokalt på alla typer av arbetsplatser och i alla delar av landet. Oron för att särskilt de små arbetsplatserna och de som låg avlägset eller saknade kontinuitet i arbetsstyrkan därvid skulle få ett sämre utgångsläge än andra var betydande. När 1978 års lagförslag om ny förtroendemannalag arbetades fram saknades också de centrala medbestämmandeavtal, som senare har kommit att i betydande utsträckning erbjuda avtalsmässiga lösningar på de små arbetsplatsernas problem. Arbetsmarknadsutskottet har också vid sin behandling av frågan år 1988 konstaterat dels att fackliga kontaktombud numera finns på flertalet arbetsplatser som en följd av utvecklingsavtalet på SAF-LO-PTK-området och andra kollektivavtal dels att utifrån kommande fackliga förtroendemäns behov att komma in på arbetsplatserna normalt inte ifrågasätts även om de saknar en lagfäst rätt till tillträde.

Det fanns flera anledningar till att regeringen år 1978 drog tillbaka sitt förslag om en ny förtroendemannalag. En viktig anledning var den kritik som framfördes mot sättet för finansieringen av bl. a. tillträdesrätten för regionala fackliga förtroendemän. En annan anledning var den kritik som framfördes mot andra delar av förslaget än tillträdesrätten. Regeringen önskade en helt ny förtroendemannalag och ville inte gå fram med ett förslag beträffande endast tillträdesrätten.

Det förhållandet att krav på en lagfäst tillträdesrätt fortfarande upprepas varje år i motioner till riksdagen talar starkt för att det alljämt finns missförhållanden på området och att frågan om tillträdesrätten inte kan lösas i godo genom överenskommelser mellan arbetsgivaren och de anställdas organisationer. Detta är självfallet en varningssignal som inte kan förbises. Härtill kommer att under de senaste tio åren småföretagandet

svarare har ökat än minskat i omfattning. Med beaktande av dessa förhållanden samt det faktum att flertalet remissinstanser numera är positivt inställda till en lagstiftning om tillträdesrätten måste tiden nu anses mogen att komplettera förtroendemannalagen med en bestämmelse om tillträdesrätt.

3.2 Tillträdesrätten

Mitt förslag: Förtroendemannalagen kompletteras så att en facklig förtroendeman får rätt till tillträde även till annan arbetsplats än sin egen och rätt att vara verksam där i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Promemorians förslag: Överensstämmer med mitt förslag.

Remissinstanserna: Kammarrätten i Sundsvall, arbetarskyddsstyrelsen, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) och Polisförbundet tillstyrker förslaget. Postverket har ingen erinran mot förslaget. Hovrätten för Övre Norrland och arbetsdomstolen tar inte ställning till behovet av en tillträdesrätt. Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) och Småföretagens Riksorganisation avstyrker förslaget.

LO anser det vara av yttersta vikt att fackliga företrädare tillförsäkras en ovillkorlig rätt att besöka alla arbetsplatser inom organisationens område. Även TCO och SACO är positiva men framhåller att tillträdesrätten inte utgör något problem i dag. Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, KFO, SAF och LRF framhåller att det är medbestämmandet på arbetsplatsen som är viktigt och skall stödjas. En lagreglering av tillträdesrätten kommer enligt dessa organisationer att fördröja en önskvärd utveckling av medbestämmandet. Dessa organisationer framhåller också att tillträdesrätten fungerar och att en lagreglering är onödig.

Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet anför att det inte är rimligt att arbetstagsidan skall kunna utöva tolkningsföreträde vid en eventuell tvist om tillträde och påpekar att det finns många verksamheter dit utomstående av t. ex. säkerhets-, integritets- eller medicinska skäl inte skall ha tillträde.

SACO poängterar att begreppet "egen arbetsplats" i t. ex. förslaget 7 § kan vara svårtolkat. Lagförslaget får inte tolkas som en inskränkning jämfört med nuvarande lydelse.

Småföretagens Riksorganisation vill begränsa de fackliga förtroendemännens rätt till ledighet enligt gällande lagstiftning. SAF och KFO anför att det finns risk för att det utökade ledighetsuttaget, i anledning av skyldigheten för en arbetsgivare att medge ledighet för fackliga förtroendeman att verka också på andra arbetsplatser, kan bli betydande. LRF

påpekar att det inte framgår av lagförslaget om tillträdesrätten gäller endast en regional facklig förtroendeman eller ett obegränsat antal. Inte heller finns det någon begränsning av antalet externa uppdrag. Det klargörs inte hur den regionala fackliga förtroendemannen skall föra överläggningar om sin ledighet.

Arbetsdomstolen påpekar att med den åtskillnad som görs mellan förtroendemannens egen arbetsplats och andra arbetsplatser blir tolkningen av 6 och 8 §§ oklar och en genomgång av motivtexten bör göras. Även regeln i 1 § tredje stycket förtroendemannalagen om underrättelse till arbetsgivaren bör belysas ytterligare. Inte heller vad som menas i detalj med det föreslagna nya tredje stycket till 3 § synes klart. Även SAF och LRF anför att det föreligger oklarhet om innebörden av underrättelsen till arbetsgivaren. SAF betonar också att det inte framgår vad som gäller beträffande tillträdesrätten om den arbetsplats förtroendemannen avser att besöka är indragen i konflikt. SAF anför vidare att en arbetsgivare bör ha möjlighet att påverka omfattningen av de regionala förtroendemannens besök hos honom. LRF anför att en förutsättning för tillträde bör vara att den fackliga organisationen representeras av minst en medlem på arbetsplatsen.

Skälen för mitt förslag: Trots att kontaktombud numera finns på många arbetsplatser och utifrån kommande fackliga förtroendemens tillträdesrätt normalt inte ifrågasatts finns det fortfarande många små arbetsplatser där det föreligger svårigheter att tillämpa lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). En princip som har tillmätts den största betydelse vid utarbetande och antagande av medbestämmandelagstiftningen är att tyngdpunkten i arbetstagarnas medbestämmande skall ligga på lokal nivå. Medbestämmandet skall först och främst utövas inom det enskilda företaget eller den enskilda myndigheten av de anställda själva och av de lokala fackliga representanter de har utsett. Medbestämmanderätten skall vara något som angår de enskilda arbetstagarna. Den skall utövas på sådant sätt att den enskildes erfarenheter och kunskaper kan nyttiggöras. Denna strävan till lokal anknytning har stöd av arbetsmarknadens parter. En viktig uppgift för den regionala fackliga förtroendemannen blir att aktivera det lokala medbestämmandet. Även vid arbetsplatser med en väl fungerande facklig verksamhet kan det uppkomma behov av att ta hjälp av någon mer erfaren och välutbildad facklig företrädare. Det kan t.ex. gälla bistånd av en hos den lokala eller centrala organisationen anställd ombudsman som är särskilt väl insatt i den fråga som för tillfället är föremål för överläggning på arbetsplatsen.

Det är enligt min mening inte tillräckligt att konstatera att tillträdesrätten i de flesta fall fungerar. Jag anser att det är mycket viktigt att arbetstagarare på **alla** arbetsplatser har möjlighet till den medverkan och det inflytande medbestämmandelagen förutsätter.

Jag delar inte Landstingsförbundets, Svenska Kommunförbundets och KFO:s farhågor att en lagreglering av tillträdesrätten skulle fördröja en önskvärd utveckling av medbestämmandet. Tvärtom anser jag att en tillträdesrätt för andra än anställda förtroendemen kommer att påskynda en positiv utveckling av medbestämmandet på lokal nivå.

Av bestämmelsen i 1 § förtroendemannalagen framgår att lagen endast gäller de förtroendemän som har utsetts av en lokal kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation och som är anställda på den aktuella arbetsplatsen. För att möjliggöra en bestämmelse om tillträdesrätt måste paragrafen ändras så att lagen blir tillämplig också på förtroendemän som utsetts av en central arbetstagarorganisation.

Förtroendemannalagen äger tillämpning på arbetstagare som har utsetts av lokal arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Det avgörande när man bestämmer lagens sakliga eller ändamålsenliga tillämpningsområde är alltså vad som ligger inom ramen för begreppet "facklig verksamhet". Fackliga förtroendemän har t. ex. rätt till skydd enligt lagen och anspråk på ledighet bara i den mån de utövar facklig verksamhet.

Av 7 § drar man indirekt slutsatsen att i begreppet facklig verksamhet ligger även sådan verksamhet som inte avser den egna arbetsplatsen. I förarbetena till bestämmelsen (prop. 1974: 88 s. 221) uttalas i specialmotiveringen att utanför arbetsgivarens betalningsskyldighet enligt 7 § faller ledighet för interna föreningsangelägenheter — i den mån rätt till ledighet över huvud taget föreligger härför — fackligt förhandlingsarbete på andra arbetsplatser, deltagande i avtalskonferenser, kongresser etc. I specialmotiveeringen till 1 § uttalas också att även om förtroendemannen kan påfordra ledighet från sitt arbete för fackligt arbete på en annan arbetsplats kan han alltså inte åberopa lagens regler gentemot arbetsgivaren på denna arbetsplats. Det är här som en regel om tillträdesrätt får betydelse.

När det gäller arten av den verksamhet som avses bli bedriven av regionala förtroendemän skiljer sig denna inte från den verksamhet som kan betecknas som fackligt arbete på arbetsplatsen enligt den nu gällande lagen. Det finns därför inte någon anledning att med direkt anknytning till tillträdesrätten ändra lagens begrepp "facklig verksamhet".

Förtroendemannalagen innehåller inte något formellt krav på att den lokala fackliga organisation som påkallar dess tillämpning skall ha någon medlem på arbetsplatsen. De förutsättningar som har ställts upp för att lagens regler skall gälla, bl. a. att det skall finnas ett kollektivavtal på arbetsplatsen och att det skall vara fråga om facklig verksamhet i lagens mening, leder emellertid i praktiken till att det inte torde vara möjligt att göra någon rättighet enligt lagen gällande mot en arbetsgivare som inte har anställda som är medlemmar i den avtalsbundna fackliga organisationen. Även när det gäller tillträdesrätt för regionala fackliga förtroendemän måste utgångspunkten vara dels att det vid arbetsplatsen finns ett kollektivavtal mellan parterna eller råder tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd mellan dem och dels att det krävs åtminstone en medlem på den arbetsplats där tillträdesrätten skall utnyttjas. I begreppet facklig verksamhet ligger ju att det skall röra sig om organisationens verksamhet på medlemmarnas vägnar. En viktig parallell är att medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler förutsätter att arbetstagarorganisationen har medlemmar hos den ifrågavarande arbetsgivaren. Till bilden hör också att interna

föreningsangelägenheter, bl. a. medlemsvärning, inte är att räkna till facklig verksamhet i lagens mening.

De fackliga företrädare som berörs av en så utformad tillträdesrätt kan vara dels ombudsmän och andra fackliga funktionärer som är anställda hos arbetstagarorganisationen och dels sådana som är anställda på en arbetsplats men som får till uppgift att företräda medlemmar på andra arbetsplatser. Även om kritik framförts från arbetsgivarhåll mot att sistnämnda kategori omfattas av en tillträdesrätt – det rör sig främst om säkerhets- och jävsfrågor vilka jag behandlar senare – finns det skäl att låta även dessa omfattas av tillträdesrätten. Det ligger ett värde i att viss facklig verksamhet utförs av dem som vanligtvis har en direkt anknytning till de arbetsförhållanden som gäller inom branschen. Men lösningen är också bäst förenlig med principen att det är de fackliga organisationerna själva som förfogar över vem som skall fullgöra fackliga uppgifter på deras vägnar.

Tillträdesrätten får användas i syfte att förbereda förhandlingar med arbetsgivaren t. ex. genom kontakter med de anställda och att delta i förhandlingar, att skaffa uppgifter om och iaktta arbetsförhållanden m. m. och att ta emot information enligt medbestämmandelagen. Inom ramen för facklig verksamhet ligger också bl. a. uppgifter som föreskrivs i kollektivavtal. Ett exempel på detta är bestämmelser om fackliga informationsmöten på arbetsplatsen. Finns förutsättningar för sådana möten i kollektivavtal – vilket det finns för en väsentlig del av arbetsmarknaden – blir tillträdesrätten av betydelse för möjligheten att låta någon som inte är anställd på arbetsplatsen komma in och lämna information. Som tidigare har utvecklats förutsätter tillträdesrätten i praktiken att arbetstagarorganisationen har medlemmar på arbetsplatsen, även om detta inte är ett formkrav i lagen. Tillträdesrätten gäller i princip även om en facklig konflikt har brutit ut, t. ex. om det förekommer en arbetsnedläggelse på arbetsplatsen eller liknande.

I 1 § tredje stycket förtroendemannalagen har det ställts upp som en ytterligare förutsättning för att en facklig förtroendeman skall komma i åtnjutande av det skydd och de rättigheter som lagen föreskriver att arbetstagarorganisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. Att denna regel iakttas är en nödvändig förutsättning för att arbetsgivaren skall bli skyldig att tillämpa lagreglerna i förhållande till förtroendemannen. Denna bestämmelse bör naturligtvis gälla som förutsättning även när det gäller en regional facklig förtroendeman. Arbetstagarorganisationen blir således beträffande en regional facklig förtroendeman som är anställd på en arbetsplats men skall fungera som förtroendeman även hos en annan arbetsgivare skyldig att underrätta både förtroendemannens egen arbetsgivare och arbetsgivaren på den eller de andra arbetsplatser där han avser att fullgöra sitt regionala fackliga uppdrag. Att såsom bl. a. SAF föreslagit införa ett åliggande om att en regional facklig förtroendeman inför varje enskilt besökstillfälle skulle vara skyldig att anmäla sitt besök anser jag inte erforderligt. Däremot är det självfallet lämpligt att den regionala fackliga förtroendemannen anmäler när han tänker komma till en viss arbetsplats. Vid det första besöket kan det t. ex.

vara lämpligt att arbetsgivaren och förtroendemannen diskuterar sådana frågor och i samförstånd kommer överens om hur tillträdet skall ske.

När det gäller Landstingsförbundets och Svenska Kommunförbundets invändning att det inte är rimligt att arbetstagsidan skall kunna utöva tolkningsföreträde vid en eventuell tvist om tillträdesrätten vill jag anföra följande. Arbetstagsidan har tolkningsföreträde i vissa tvister om lagens tillämpning på de fackliga förtroendemännen. De tvister som avses är tvister om tillämpningen på de fackliga förtroendemännen av de allmänna reglerna om lagens tillämpningsområde, tvister om skyddsregler för det fackliga uppdraget, löneskyddet och turordningsreglerna samt reglerna om ledighet, om bibehållna anställningsförmåner och om arbetsgivarens skyldighet att ersätta merkostnader. Dessutom gäller tolkningsföreträde vid tvist om tillämpning av kollektivavtal som har trätt i stället för dessa lagbestämmelser. Tolkningsföreträdet är en rätt att bestämma om hur lagen eller kollektivavtalet skall tillämpas under den tid som förflyter till dess tvisten har hunnit avgöras rättsligt. Ett allmänt syfte med bestämmelsen om tolkningsföreträde är att stärka arbetstagsidans ställning vid rättstvister med arbetsgivaren om utnyttjandet av de fackliga rättigheterna. Tolkningsföreträdet är från facklig synpunkt ett viktigt led i regelsystemet, eftersom det innebär att den fackliga verksamheten inte behöver stoppas upp av tvister med arbetsgivaren om vad som är den riktiga tillämpningen av lagen i enskilda fall.

När det gäller tillträdesrätten är denna bestämmelse av likartad karaktär som de tidigare nämnda. Det är därför motiverat att låta tolkningsföreträdet omfatta även denna bestämmelse. Beträffande säkerhetsaspekten kan följande sägas. Det finns redan i dag vissa undantag från arbetsgivarnas skyldighet att respektera ett fackligt tolkningsföreträde. Ett sådant är att arbetstagarorganisationen inte kan hävda sitt tolkningsföreträde i ond tro, dvs. om organisationens mening är oriktig och organisationens företrädare har insett eller bort inse detta. Detta anses följa av allmänna rättsgrundsatsen och har också bekräftats av arbetsdomstolen (AD 1977 nr 158). Ett annat undantag är att en arbetsgivare inte är skyldig att följa en arbetstagarorganisations beslut, om han därigenom skulle tvingas att bryta mot lag eller på vissa villkor, mot rättsliga förpliktelser mot annan. Någon anledning att befara att en arbetstagarorganisation medvetet utnyttjar tolkningsföreträdet felaktigt föreligger enligt min mening inte. Jag kommer emellertid att noggrant följa utvecklingen på området.

Rätten att vara verksam på arbetsplatsen bör tillkomma förtroendemannen i den omfattning som behövs för uppdraget. Bestämmelsen är endast att anse som ett uttryck för den grundsats som lagen bygger på, nämligen att den bereder utrymme enbart för facklig verksamhet som är behövlig från legitima fackliga synpunkter. Det är emellertid inte meningen att arbetsgivaren med åberopande av regeln skall få kontrollera uppläggningen av den fackliga verksamheten och lägga synpunkter på denna.

För en regional förtroendeman som är anställd och som anmäls som förtroendeman på sin arbetsplats med uppgift att vara verksam även på andra arbetsplatser kommer lagens samtliga regler att i och för sig vara tillämpliga. På grund av den särskilda anknytning till arbetsplatsen som är

en förutsättning för betald ledighet enligt 7 § förtroendemannalagen och rätt till fortsatt arbete utan hinder av anställningsskyddslagens turordningsbestämmelser vid uppsägning på grund av arbetsbrist och permittering enligt 8 § samma lag, kommer emellertid dessa bestämmelser inte att i praktiken kunna tillämpas på en förtroendeman i de delar de fackliga uppgifterna avser verksamhet på andra arbetsplatser. Lagen bör därför förtydligas i detta avseende. Uttrycket "egen arbetsplats" skall inte tolkas som en inskränkning jämfört med nuvarande lydelse utan enbart som ett förtydligande i jämförelse med en arbetsplats hos en annan arbetsgivare.

Av särskild betydelse för den regionala fackliga förtroendemans möjligheter att fullgöra sitt uppdrag blir bestämmelsen om rätt till ledighet i 6 §. Ledighet enligt denna paragraf kan komma i fråga för i princip varje uppdrag som är fackligt i lagens mening. Ledighet kan sålunda begäras även för fackliga uppgifter som inte avser den egna arbetsplatsen. Utgångspunkten i förtroendemannalagen är att det är arbetstagarorganisationerna som bestämmer vilka som skall vara förtroendeman, hur många förtroendemännen skall vara och vilka uppgifter de skall ha. Arbetsgivarens intresse av att få bättre överblick över sina skyldigheter enligt lagen och de kostnader som de för med sig tillgodoses genom bestämmelsen att ledigheterna inte får ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Hänsyn skall alltså tas till det samlade utrymmet för facklig verksamhet när den fackliga organisationen utser sina förtroendeman och fastställer deras uppgifter (jfr prop. 1974:88 s. 156). Vid avvägningen av vad som är skälig ledighet i det enskilda fallet bör de fackliga behoven bedömas mot bakgrund bl. a. av antalet arbetstagar på arbetsplatsen, arbetsstyrkans sammansättning och arbetets art. I förarbetena till förtroendemannalagen (prop. 1974:88 s. 165 och 220) har skrivits in den tolkningsprincipen att typiskt sett större vikt bör kunna fästas och därmed större krav på ledighet kunna ställas i fråga om ett fackligt uppdrag på den egna arbetsplatsen än när det gäller ett uppdrag utanför arbetsplatsen.

En bestämmelse om tillträdesrätt bör enligt min mening inte förändra nyss nämnda principer om rätt till ledighet. Även fortsättningsvis bör således ledighet för verksamhet på den egna arbetsplatsen prioriteras. Det är dock i första hand en uppgift för den lokala fackliga organisationen att göra en avvägning av hur det disponibla ledighetsutrymmet bör begagnas.

Flera organisationer befarar att tillträdesrätten kommer att medföra att ledighet för fackliga uppdrag kommer att begäras i större omfattning än för närvarande. Jag vill i detta sammanhang påpeka att fackliga förtroendeman redan nu har rätt till ledighet för externa uppdrag. Som flera organisationer understrukit fungerar tillträdesrätten redan nu i de flesta fall tillfredsställande och kontaktombud finns på många ställen. En viss ökning av begäran om ledighet kan emellertid visa sig ofrånkomlig om syftet med lagstiftningen skall uppnås.

Beträffande SAF:s invändning att det inte är acceptabelt att en arbetsgivare inte kan påverka omfattningen av en regional förtroendemans besök vill jag anföra följande. I de fall en arbetsplats får besök av en regional facklig förtroendeman måste man naturligtvis utgå ifrån att förtroende-

mannen från facklig synpunkt har behov av tillträde för sitt uppdrag. Det finns enligt min uppfattning ingen anledning att befara att en regional förtroendeman skulle göra besök som inte är berättigade.

Enligt 3 § är arbetsgivaren skyldig att låta förtroendemannen disponera lokal eller annat utrymme som fordras för det fackliga uppdraget. När det gäller extern facklig verksamhet bör emellertid varken den regionala fackliga förtroendemannens egen arbetsgivare eller den arbetsgivare förtroendemannen har ett regionalt uppdrag hos vara skyldig att tillhandahålla lokal för den fackliga verksamheten. Förtroendemannalagen bör därför ändras så att en arbetsgivare blir skyldig att tillhandahålla lokaler endast för den fackliga verksamhet som bedrivs hos honom med egna fackliga förtroendemen. När en arbetsgivare bedriver verksamhet i så begränsad omfattning att det inte finns några förtroendemen som är anställda hos honom, är förutsättningarna att utkräva en sådan skyldighet oftast små. Finns det däremot en lokal facklig representation på arbetsplatsen faller det sig naturligt att en regional förtroendeman som hjälper till i verksamheten också utnyttjar de lokaler som har ställts till förfogande. Givetvis skall den regionala fackliga förtroendemannen ges möjlighet att använda sig av lämpligt utrymme på den arbetsplats han besöker. Det ligger i tillträdesrätten. Själva tillträdesrätten som sådan medför dock inte någon rätt att disponera särskilda lokaler för facklig verksamhet.

3.3 Tystnadsplikt

Mitt förslag: Förtroendemannalagen kompletteras med en bestämmelse om tystnadsplikt för de regionala fackliga förtroendemannen. Utan hinder av tystnadsplikten får förtroendemannen till en ledamot i styrelsen för arbetstagarorganisationen föra vidare vad han fått kännedom om under tystnadsplikt. Tystnadsplikten gäller då också för styrelseledamoten.

Promemorians förslag: Överensstämmer med mitt förslag utom vad avser den lagtekniska utformningen.

Remissinstanserna: TCO, Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet har inget emot förslagets utformning av tystnadspliktsreglerna. SAF och Småföretagens Riksorganisation anser att förslaget med förhandling om tystnadsplikten är tungrott och inte fungerar i praktiken. Hovrätten för Övre Norrland ifrågasätter om hänvisningen till 22 § medbestämmandelagen behövs eftersom bestämmelsen måste anses gälla även för förtroendemen som inte är anställda av arbetsgivaren. Vidare påpekar hovrätten att 9 a § är dispositiv och att ett tillägg därför bör göras i 2 § andra stycket.

Lagrådet: Som framhållits av lagrådet berör bestämmelsen i den föreslagna paragrafens andra stycke den privata sektorn, medan tredje stycket av förevarande paragraf skall tillämpas på regional facklig förtroendeman som är verksam inom den offentliga sektorn. Det kan enligt lagrådets

mening ifrågasättas om den föreslagna skillnaden mellan den privata och den offentliga sektorn är motiverad. Lagrådet tillägger dock att frågans lösning torde kunna anstå till en framtida översyn av medbestämmande-lagstiftningen.

Skälen för mitt förslag: Mot bakgrund av reglerna om tillträdesrätt till arbetsplatserna för utomstående fackliga företrädare föreslog nya arbetsrättskommittén att dessa regler borde kompletteras med bestämmelser om jäv och om tystnadsplikt. I remissbehandlingen och den efterföljande debatten underströks från många håll vikten av sådana regler. Arbetsgivaren, som ju inte har och inte heller bör ha något inflytande på vem som utses till facklig företrädare, måste släppa in utomstående på sin arbetsplats utan den kontrollmöjlighet som ligger i ett anställningsförfarande och i det enskilda anställningsavtalet. Den utomstående blir därmed satt i stånd att iaktta eller på annat sätt skaffa upplysningar om t. ex. produktionsmetoder eller andra känsliga tekniska förhållanden eller yrkeshemligheter i övrigt. Risk för skada finns om uppgifterna sprids och denna risk understryks av att förtroendemannen kan vara anställd hos en konkurrent. Arbetsgivarens möjligheter att ingripa är begränsade. Det finns därför ett behov av särskilda skyddsregler. Tillträdesrätten bör därför kompletteras med en bestämmelse om tystnadsplikt.

Rätten till information eller att för fackliga ändamål få ta del av bokföring eller annat skriftligt material regleras inte i förtroendemannalagen. Dessa regler finns i stället i medbestämmandelagen. Arbetsgivarens sekretessintressen har tillgodosetts genom de motivuttalanden som gjorts om vidden av arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 19 § medbestämmandelagen och genom tystnadspliktsreglerna i 21 – 22 §§ samma lag. I förarbetena till 19 § medbestämmandelagen betonas att arbetstagarnas rätt till information skall ha till syfte att skapa förutsättningar för ett ändamålsenligt utövande av inflytande över arbetsgivarens verksamhet. I förarbetena markeras också att det bör iakttas försiktighet i rättstillämpningen när det rör sig om förhållanden av synnerligen hemlig natur, t. ex. forsknings och utvecklingsarbete. Av 21 § medbestämmandelagen framgår att parterna i första hand skall förhandla om tystnadspliktsfrågor. Förhandlingarna kan avse om tystnadsplikt över huvud skall förekomma men även hur långt informationen får föras vidare inom den egna organisationen. Om inte enighet uppnås kan frågan föras till arbetsdomstolen för avgörande. Domstolen skall därvid enligt 21 § andra stycket medbestämmandelagen förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga väsentlig skada för part eller annan. Dessa regler tar sikte på förhållandena inom den privata sektorn.

Regeringsformens bestämmelser om yttrandefrihet anses utgöra ett hinder mot att man inför tystnadsplikt genom avtal i offentliga anställningar. I 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100) finns en rad regler som tillförsäkrar de offentliganställdas fackliga förtroendemän rätt till insyn utan hinder av annars gällande sekretessregler på sådana områden av den offentliga verksamheten där förhållandena är jämförbara med den privata sektorns, t. ex. i myndigheternas ekonomiska verksamhet, inom personalvården, på arbetsmiljöns område osv. Reglerna om utlämnande av sekre-

tessbelagda uppgifter tar sikte inte bara på de inom myndigheten anställda förtroendemännen utan gäller även utomstående förtroendemen med uppgifter inom myndigheten, t. ex. regionala förtroendemen eller regionala skyddsombud. De reglerar också förtroendemännens rätt att föra sekretessbelagda uppgifter vidare till styrelseledamöter inom den egna organisationen, oberoende av om de är anställda vid myndigheten eller inte. De hos myndigheten anställda förtroendemännen behåller den tystnadsplikt de har i tjänsten. För övriga fackliga företrädare får myndigheten ställa upp förbehåll om tystnadsplikt. Vidare finns regler om att sekretessen följer med en hemligstämplad handling eller en sekretessbelagd muntlig uppgift när den förs vidare till en annan facklig företrädare och denne underrättats om sekretessen. Ansvar vid brott mot tystnadsplikten regleras i 20 kap. 3 § brottsbalken. Om brott mot tystnadsplikten sker genom publicering i tryckt skrift eller genom att en uppgift lämnas för sådan publicering gäller vad som föreskrivs i tryckfrihetsförordningen.

Tystnadspliktsregeln bör inte bli tillämplig på regionala fackliga förtroendemen i det offentliga verksamheten. Beträffande dessa tillämpas i enlighet med vad som anförts ovan 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen. En hänvisning till dessa bestämmelser bör göras efter mönster av 7 kap. 13 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

När det gäller utformningen av tystnadspliktsreglerna anser jag det mest ändamålsenligt att anknyta till motsvarande regler i medbestämmandelagen. En hänvisning bör göras till 21 § andra och tredje styckena medbestämmandelagen. Dessutom bör det uttryckligt anges att en förtroendeman som med tystnadsplikt har mottagit information för en arbetstagarorganisations räkning utan hinder av tystnadsplikten får föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. Tystnadsplikten gäller sedan även för styrelseledamoten.

Reglerna om tystnadsplikt bör vara dispositiva och kollektivavtal således kunna träffas om särskilda tystnadspliktsregler eller om annan ordning för prövning av frågor om tystnadsplikt. Med anledning härav bör 2 § andra stycket i förtroendemannalagen kompletteras.

Jag är medveten om att utformningen av den föreslagna bestämmelsen medför att en skillnad uppkommer mellan den privata och den offentliga sektorn på det sätt lagrådet påpekat. Bestämmelsen har utformats enligt förebild av 22 § medbestämmandelagen. Enligt denna bestämmelse finns ingen begränsning av tystnadsplikten för informationsmottagaren. Inför en sådan begränsning i förtroendemannalagen uppstår visserligen överensstämmelse mellan förtroendemannalagen och sekretesslagen i nu angivna hänseende men i stället uppkommer en skillnad när det gäller tystnadspliktens begränsning mellan medbestämmandelagen och förtroendemannalagen. Jag delar lagrådets uppfattning att lösningen på problemet får anstå till en framtida översyn av medbestämmandelagen görs.

Mitt förslag: En särskild bestämmelse om s. k. jäv som komplement till reglerna om tystnadsplikt behöver inte införas i förtroendemanlagen.

Promemorians förslag: Överensstämmer med mitt förslag.

Remissinstanserna: Arbetsdomstolen anser det vara av vikt att frågan diskuteras. Kammarrätten i Sundsvall anser att frågan om en bestämmelse om "jäv" skall införas bör anstå tills det i framtiden eventuellt visar sig om behov föreligger av en sådan bestämmelse. SAF anser att jävsfrågan är utomordentligt viktig. Den uppsökte arbetsgivaren kan ha ett mycket starkt sekretessintresse beträffande hemliga tillverkningsmetoder, nya produkter, affärsförhållanden och liknande. Det är enligt SAF rimligt att arbetsgivaren i sådana fall ges möjlighet att vägra tillträde eller begränsa förtroendemannens verksamhet på arbetsplatsen. Småföretagens Riksorganisation anser att det är absolut nödvändigt att tillträdesrätten kombineras med ett skydd för företagen i form av en jävsregel eller veto.

Skälen för mitt förslag: Några motsättningar mellan de anställdas fackliga företrädare och arbetsgivaren finns som regel inte när det gäller att hemlighålla för företaget vitala uppgifter, som av ekonomiska eller liknande skäl inte bör spridas till konkurrerande företag. Tillträdesrätten innebär endast en rätt för förtroendemannen att faktiskt komma in på en arbetsplats och att vara verksam där i den omfattning som behövs för det fackliga uppdraget. De anställdas eller deras företrädares rätt till information och insyn i företagets verksamhet är reglerad genom bestämmelserna i medbestämmandelagen. I förarbetena till 19§ i medbestämmandelagen (prop. 1975/76: 105 bil. 1 s. 235 f, 366, 488 f och 532) betonades att arbetstagsidans rätt till information skall ha till syfte att skapa förutsättningar för ett ändamålsenligt utövande av inflytandet över arbetsgivarens verksamhet. Den skall också underlätta förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagsidans företrädare genom att säkerställa att båda parter har samma faktaunderlag i sitt förhandlingsarbete. Men andra ovidkommande syften skall inte kunna tillgodoses genom informationsrätten i 19§ medbestämmandelagen. I förarbetena markerades också att det bör iakttagas försiktighet i rättstillämpningen när det rör sig om förhållanden av synnerligen hemlig natur, t. ex. forsknings- och utvecklingsarbete, som befinner sig i det stadiet att det ännu inte kan läggas till grund för beslut eller åtgärd som berör verksamheten. Under riksdagsbehandlingen slogs det mer allmänt fast att risken för skada måste komma med vid bedömningen av huruvida vissa uppgifter skall behöva lämnas ut eller inte. Undantagsmöjligheterna får, betonades det, inte vara alltför begränsade med hänsyn till att stora värden kan stå på spel.

För den statliga sektorn finns som jag tidigare anfört regler om tystnadsplikt för offentliga funktionärer i sekretesslagen (1980:100). Tillträdesrätten till vissa anläggningar etc. har i vissa fall av säkerhetsskäl begränsats genom författningsbestämmelser, bl. a. i lagen (1940:358) med vissa

bestämmelser till skydd för försvaret m. m. jämte tillämpningsföreskrifter. Denna lag kommer från den 1 april 1991 att ersättas av lagen om skydd för samhällsviktiga anläggningar m. m. Av 2 § i förtroendemannalagen följer att dessa särskilda föreskrifter även gäller fackliga förtroendemen. Det är således endast förtroendemen som redan på grund av sina ordinarie tjänstgöringsuppgifter har rätt att få tillträde till skyddade anläggningar eller som genom särskilda författningsbestämmelser får en motsvarande rätt som kommer att ha sådan tillträdesrätt. Detta överensstämmer också med vad som gäller beträffande tillträdesrätt till sådana anläggningar för skyddsombud enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Frågan om en s. k. jävsregel som komplement till reglerna om tystnadsplikt diskuterades utförligt i samband med förslaget till ny förtroendemannalag. Det är min uppfattning att man från arbetsgivarsidan överdrev farhågorna av att tillträdesrätten kunde utnyttjas i felaktigt syfte. Eftersom medbestämmandelagstiftningen vid den tidpunkten var relativt ny kan man ha förståelse för en viss försiktighet från arbetsgivarsidan. Det har emellertid i dag gått närmare 15 år sedan medbestämmandelagen trädde i kraft. Det har under årens lopp växt fram olika former av utvecklingsavtal mellan arbetsmarknadens parter och kontaktombud förekommer nu i anledning härav på flertalet arbetsplatser. De remissinstanser som är negativa till förslaget om tillträdesrätt har bl. a. påpekat att lagstiftning inte behövs eftersom tillträdesrätten fungerar väl. Ingen remissinstans har hävdat att det förekommer problem i samband med tillträdesrätten. Även verksamheten med s. k. regionala skyddsombud enligt arbetsmiljölagen, där problemställningen i samband med tillträdesrätten är likartad den för regionala fackliga förtroendemen, fungerar såvitt framkommit mycket väl. Jag anser därför att en särskild jävsregel i nuläget inte är erforderlig. Jag delar således den uppfattning som framförts i promemorian att det måste förutsättas att den fackliga organisationen endast utser sådana förtroendemen som inte kan ha yrkesmässiga intressen motsatta den arbetsgivare som är skyldig att låta dessa verka på sin arbetsplats. Jag får emellertid följa utvecklingen och återkomma med förslag i frågan om behov av lagstiftning visar sig föreligga.

3.5 Skadestånd

Mitt förslag: Arbetstagarorganisationen blir skadeståndsskyldig om en förtroendeman eller ledamot i styrelsen för en arbetstagarorganisation bryter mot den föreslagna regeln om tystnadsplikt. En möjlighet till jämkning av skadestånd införs i lagen.

Promemorians förslag: Överensstämmer med mitt förslag utom vad avser möjligheten till jämkning av skadeståndet.

Remissinstanserna: Hovrätten för Övre Norrland anför att 10 a § i promemorians lagförslag är otydlig och tveksamhet kan uppkomma om paragrafen skall tillämpas om överträdelse mot tystnadsplikten skett men

skada inte uppkommit. Hovrätten påpekar vidare att även annan lagstiftning kan leda till straffansvar för brott mot tystnadsplikten och att behov kan föreligga av en bestämmelse om jämkning av skadestånd. Arbetsdomstolen anför att tekniken med en 10a§ om arbetstagarorganisationens skadeståndsansvar vid tystnadspliktsbrott synes kunna föra med sig att man går miste om sedvanlig arbetsrättslig reglering av frågorna om rätt till allmänt skadestånd och om jämkning av skadeståndsansvaret.

Skälen för mitt förslag: Skadeståndsregeln i 10§ förtroendemannalagen är inte så avpassad att den träffar brott mot den föreslagna regeln om tystnadsplikt. Om tystnadspliktsregeln skall få någon betydelse bör den sanktioneras. Detta bör lämpligen ske genom en skadeståndsskyldighet. Med hänsyn till den anknytning som tystnadspliktsregeln har till motsvarande bestämmelser i medbestämmandelagen bör även medbestämmandelagens motsvarande skadeståndsregler tjäna som förebild. Påföljden av brott mot den i 9a§ förtroendemannalagen avsedda tystnadsplikten blir normalt skadestånd. Skadestånd kan utgå både för ekonomisk och för ideell skada. Skadeståndsansvaret då en regional facklig förtroendemann har brutit mot tystnadsplikten bör dock enligt 10a§ läggas på arbetstagarorganisationen och något personligt skadeståndsansvar bör inte komma ifråga.

Bevisbördan för att det är någon av organisationens företrädare som har brutit mot tystnadsplikten kommer att ligga på arbetsgivaren. Enbart det förhållandet att en viss uppgift eller ett visst förhållande har kommit till någon utomståendes kännedom kommer alltså inte att utgöra grund för skadeståndsskyldighet.

När det gäller hovrättens för Övre Norrland synpunkt att 10a§ är otydlig vill jag påpeka att i de fall som skadestånd kan följa enligt paragrafen skall 20 kap. 3§ brottsbalken inte tillämpas. Vidare vill jag framhålla att straffstadgandet i brottsbalken riktar sig mot den som bryter mot lagstadgad tystnadsplikt och inte sådan tystnadsplikt som följer av kollektivavtal.

Jag delar den uppfattning som framförts av hovrätten för Övre Norrland och arbetsdomstolen att en regel om möjlighet till jämkning av skadestånd bör införas i lagen.

3.6 Kostnader

Mitt förslag: Kostnaderna för verksamheten med regionala fackliga förtroendemän får bäras av de fackliga organisationerna själva.

Promemorians förslag: Överensstämmer med mitt förslag.

Remissinstanserna: Landstingsförbundet och Småföretagens Riksorganisation delar promemorians uppfattning att kostnaderna får bäras av de fackliga organisationerna. LO anser att kostnaderna skall bäras av produktionen. TCO anser att det allmänna bör finansiera reformen. SACO föreslår att de fackliga organisationerna fritt får disponera den lokala fackliga tiden och på så sätt omdisponera medel till regional facklig verksamhet.

Skälen för mitt förslag: När det gäller finansieringen av verksamheten med regionala fackliga förtroendemän, främst lönekostnader, uppkommer dels frågan om det allmänna över huvud bör stå för dessa kostnader och dels vid ett jakande svar frågan om denna verksamhet är av sådan betydelse att den vid bristande resurser skall prioriteras framför andra angelägna verksamheter.

När det gäller den första frågan anser jag att det är principiellt tveksamt att låta det allmänna svara för kostnader som har samband med regional facklig verksamhet. Det är viktigt att denna verksamhet finansieras av de fackliga organisationerna själva. Den fackliga verksamheten bör inte vara beroende av medel från det allmänna. Utan att ytterligare utveckla denna fråga kan man emellertid konstatera att det statsfinansiella läget inte medger statliga bidrag till denna verksamhet. Kostnaderna får därför bäras av de fackliga organisationerna.

En ytterligare fråga är om kostnaderna ska bäras av produktionen såsom LO föreslagit. Detta är dock i första hand en fråga för arbetsmarknadens parter att diskutera i förhandlingar. Jag avser att följa vad som vidare händer i denna fråga.

4 Ikraftträdande

Jag förordar att de nya bestämmelserna får träda i kraft den 1 januari 1991.

5 Upprättat lagförslag

I enlighet med vad jag nu har anfört har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen.

6 Specialmotivering

Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen.

1 § Denna lag tillämpas på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Lagen tillämpas på en facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom.

Genom en ändring i paragrafens första stycke blir lagen tillämplig på en förtroendeman som har utsetts av en arbetstagarorganisation. Med arbetstagarorganisation avses såväl lokal som central sådan. Ändringen innebär att en förtroendeman nu även kan utses av en central arbetstagarorganisation och alltså inte längre behöver ha lokal förankring till en speciell arbetsgivare. För att ytterligare markera att lokal förankring inte längre behövs har ordet "arbetstagare" bytts ut mot ordet "den".

Som en konsekvens av detta ändras också paragrafens andra stycke.

2 § Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den avser fråga om företrädesrätt till fortsatt arbete eller förläggning av ledighet för facklig förtroendeman, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller facklig förtroendeman hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att en facklig förtroendemens rättigheter enligt denna lag *inskränks* är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1, 5–7 §§, 8 § första stycket och 9 a § första och andra styckena med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Ändringen i andra stycket innebär att den nya regeln i 9 a § om rätt för arbetsgivaren att förhandla om tystnadsplikt när det gäller regionala fackliga förtroendemen är dispositiv. Kollektivavtal kan alltså träffas t. ex. om särskilda tystnadspliktsregler eller om annan ordning för prövning av frågor om tystnadsplikt.

3 § *En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag.*

Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på *den egna* arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där.

I paragrafens andra stycke införs en tillträdesrätt för förtroendemen till arbetsplatser där de inte själva är anställda.

I den allmänna motiveringen har under avsnitt 3.2 utförligt behandlats frågan om s. k. regionala fackliga förtroendemen. Därmed avses förtroendemen med fackliga uppgifter på ett antal arbetsplatser, eller hos ett antal arbetsgivare. Förtroendemannen kan vara anställd hos en av arbetsgivarna men det kan också gälla en ombudsman eller en annan funktionär hos en arbetstagarorganisation, vilken helt ägnar sig åt facklig verksamhet.

Den tillträdesrätt som föreskrivs i paragrafens andra stycke förutsätter, på samma sätt som i övrigt i förtroendemannalagen, att det föreligger ett kollektivavtalsförhållande mellan den arbetstagarorganisation för vars räkning den fackliga verksamheten skall bedrivas och den förpliktade

arbetsgivaren, i detta fall den arbetssgivare som skall medge tillträde. Liksom i övrigt gäller också som allmänna förutsättningar att det ankommer på arbetstagarorganisationen att utse förtroendemännen och att lagens regler har avseende endast på sådana aktiviteter som är att betrakta som facklig verksamhet i lagens mening. Det förutsätts vidare att arbetstagarorganisationen har medlemmar på arbetsplatsen.

Tillträdesrätten gäller för alla fall där en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation vill bedriva facklig verksamhet på en arbetsplats genom en förtroendeman som inte är anställd där. Den gäller sålunda både gentemot arbetsgivare som inte har förtroendemannen anställd hos sig och gentemot arbetsgivare som har flera arbetsplatser och som har förtroendemannen anställd på en av dem. Tillträdesrätten gäller även om det skulle finnas förtroendemän som är anställda på arbetsplatsen. Som ytterligare förutsättning för tillträdesrätten gäller att arbetstagarorganisationen har under rättat arbetsgivaren i enlighet med 1 § tredje stycket förtroendemannalagen. Underrättelse skall ske både till den regionala förtroendemannens egen arbetsgivare och till den eller de arbetsgivare hos vilken han avser att utöva sitt uppdrag som regional facklig förtroendeman. För att underlätta för den arbetsgivare som den regionala förtroendemannen avser att besöka kan det vara lämpligt att i förväg anmäla sitt besök.

Rätten att vara verksam på arbetsplatsen tillkommer förtroendemannen i den omfattning som behövs för uppdraget. Denna regel är väsentligen ett uttryck för den allmänna grundsatsen att förtroendemannalagen bereder utrymme enbart för facklig verksamhet som är behövlig från legitima fackliga synpunkter. Det är emellertid inte meningen, att regeln skall tas till intäkt för anspråk från arbetsgivarsidan på att få kontrollera uppläggningsen av den fackliga verksamheten och anlägga synpunkter på valet mellan olika handlingsalternativ m. m. Snarare får regeln den betydelsen att tillträde inte behöver medges när det från den fackliga sidan över huvud inte kan anges några rimliga motiv för begäran om tillträde. Vid en tvist beträffande tillträdesrätten har arbetstagersidan tolkningsföreträde enligt bestämmelserna i 9 § förtroendemannalagen.

Den regionala förtroendemannens rätt att vara verksam sträcker sig inte längre än den anställde förtroendemannens. En arbetsgivare behöver inte tåla att den regionala fackliga förtroendemannens verksamhet förorsakar betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Av tredje stycket framgår att en arbetsgivare är skyldig att ge en förtroendeman tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme endast om förtroendemannen är anställd på arbetsplatsen och uppdraget gäller facklig verksamhet som utförs där. Givetvis skall den regionala fackliga förtroendemannen ges möjlighet att använda sig av sådana utrymmen som krävs för att kunna utnyttja tillträdesrätten. Själva tillträdesrätten medför dock inte rätt att disponera särskilda lokaler för facklig verksamhet.

7 § Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats skall *den fackliga förtroendemannen* ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamheten som avser

förtroendemannens egen arbetsplats förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Även uppkomna merkostnader skall ersättas, om de beror på arbetsgivaren.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid som avses i första och andra styckena.

I första stycket markeras att den fackliga förtroendemannen har rätt till bibehållna anställningsförmåner endast vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på förtroendemannens egen arbetsplats.

Även i andra stycket markeras att bestämmelsen tillämpas endast beträffande förtroendemannens egen arbetsplats.

9 a § *En arbetsgivare som enligt 3 § andra stycket är skyldig att ge en facklig förtroendeman tillträde till en arbetsplats och låta förtroendemannen vara verksam där, har rätt till förhandling med den berörda arbetstagarorganisationen om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas till förtroendemannen.*

I sådana fall tillämpas 21 § andra och tredje styckena lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vad en facklig förtroendeman har fått kännedom om med tystnadsplikt som avses i första stycket får förtroendemannen trots tystnadsplikten föra vidare till en ledamot i styrelsen för arbetstagarorganisationen. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

I fråga om den som utövar ett uppdrag enligt 3 § andra stycket på en arbetsplats i det allmännas verksamhet tillämpas 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100) i stället för bestämmelserna i första och andra styckena.

I 9 a § första stycket regleras vad som gäller när en förtroendeman begär tillträde och det föreligger ett behov av att fastställa vissa restriktioner för förtroendemannens verksamhet på arbetsplatsen i form av tystnadsplikt.

Efter mönster av 21 § medbestämmandelagen har därvid föreskrivits att frågor om tystnadsplikt i första hand skall göras till föremål för förhandling mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagarorganisationen. Förhandlingen kan avse inte bara huruvida tystnadsplikt över huvud skall komma i fråga. Även frågan hur långt förtroendemannen får föra vidare sina iakttagelser till den egna organisationen kan bli föremål för förhandling. Förhandlingen kan också avse tystnadspliktens varaktighet, t. ex. huruvida information om ett visst förhållande efter en tid får spridas till en större krets.

Av hänvisningen till 21 § andra stycket medbestämmandelagen framgår att arbetsgivaren eller arbetstagarorganisationen kan föra tystnadspliktsfrågan till domstol, om enighet inte kan nås vid förhandlingen. Av samma lagrum framgår att domstolen kan förordna om tystnadsplikt i den utsträckning som är nödvändig för att undanröja risk för väsentlig skada för part eller annan. Därvid är det från konkurrenssynpunkt betydelsefulla frågor, t. ex. rörande produktionsmetoder, yrkeshemligheter och andra liknande omständigheter av vitalt affärsintresse eller annat liknande intresse, som träder i förgrunden. Självfallet får förtroendemannens engage-

mang på andra arbetsplatser sin betydelse vid den avvägning som får göras mellan risken för skada, som kan drabba arbetsgivaren eller annan om en viss uppgift eller annan iakttagelse kommer ut, och det fackliga intresset att föra vidare vunna kunskaper till en större krets.

Det förhållandet att någon hänvisning inte har gjorts till 21 § första stycket medbestämmandelagen bör förstås på det sättet att förtroendemannalagen inte kräver både lokal och central förhandling innan frågan får dras inför domstol. En sådan förhandlingsskyldighet kan dock följa av kollektivavtalens förhandlingsordningar. En förtroendemans rätt att föra vidare även uppgifter förenade med tystnadsplikt till en styrelseledamot i en arbetstagarorganisation. Tystnadsplikten gäller sedan även för styrelseledamoten.

I 21 § andra och tredje styckena av medbestämmandelagen finns vidare regler om den frist som skall iakttas av arbetsgivaren, om han vill föra tystnadspliktsfrågan till domstol, nämligen senast tio dagar efter det att förhandlingen har avslutats. Dessutom finns den i detta sammanhang viktiga föreskriften, att om en arbetsgivare har påkallat förhandling om tystnadsplikt, så gäller intill dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som arbetsgivaren kräver. En förutsättning härför är dock att kravet inte är obefogat och att det har framställts i god tro. Denna inskränkning är avsedd att vara rent förebyggande, nämligen att avhålla från meningslösa eller i trakasserisyfte ställda krav på tystnadsplikt. Av reglernas formulering framgår vidare, att den temporära tystnadsplikten enligt arbetsgivarens förhandlingsframställning inte kan undanröjas av domstol genom interimistiskt beslut. Det förutsätts dock att domstolens slutliga avgörande meddelas med skyndsamhet. Beträffande den närmare innebörden i övrigt av de i lagtexten angivna tystnadspliktsreglerna i medbestämmandelagen hänvisas till prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 367 f och 489. Tystnadspliktsregeln är dispositiv.

Av tredje stycket framgår att bestämmelsen om tystnadsplikt inte är tillämplig på regionala fackliga förtroendemen i det offentliga verksamheten. Beträffande dessa tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen. Denna bestämmelse har kommenterats i avsnitt 3.3.

10 a § *Om en facklig förtroendemans eller en ledamots i styrelsen för en arbetstagarorganisation bryter mot den tystnadsplikt som avses i 9 a § första och andra styckena eller obehörigen utnyttjar kunskaper som förtroendemannen eller styrelseledamoten har fått under sådan tystnadsplikt, svarar arbetstagarorganisationen för den skada som uppkommer. I ett sådant fall följer inte ansvar enligt 20 kap. 3 § brottbalken.*

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Påföljden av brott mot den i 9 a § förtroendemannalagen avsedda tystnadsplikten är normalt skadestånd. Skadestånd kan utgå både för ekonomisk och för ideell skada. Skadeståndsansvaret, då en regional facklig förtroendemans har brutit mot tystnadsplikten, läggs dock enligt 10 a § på arbetstagarorganisationen och något personligt skadeståndsansvar avses inte komma i fråga. Organisationens skadeståndsansvar är strikt och det kvarstår även om förtroendemannen har lämnat sitt uppdrag, när han

bryter mot tystnadsplikten (jfr prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 421). En annan sak är att bevisbördan för att det är någon av organisationens företrädare som har brutit mot tystnadsplikten ligger på arbetsgivaren. Enbart det förhållandet att en viss uppgift eller ett visst förhållande har kommit till någon utomståendes kännedom grundar alltså inte skadeståndsskyldighet. I vissa speciella situationer kan oavsett lydelsen av 10a§ även tänkas andra påföljder än skadestånd enligt förtroendemannalagen. Det följer nämligen av 2§ att både straff och skadestånd kan komma ifråga vid sådana kvalificerade tystnadspliktsbrott som t. ex. vid brott mot reglerna i 3 – 5 §§ lagen med vissa bestämmelser mot illojal konkurrens, reglerna om trolöshet mot huvudman i 10 kap. 5 § brottsbalken, de särskilda tystnadspliktsreglerna i 9 kap. 6 § rättegångsbalken samt 5 kap. 4 § rättegångsbalken och 7 kap. 4 – 6 §§ tryckfrihetsförordningen samt 7 kap. 3 § tryckfrihetsförordningen. Reglerna i 10a§ avser inte de nu berörda påföljderna. Bestämmelsen skall också förstås på det sättet att den inte utesluter individuellt skadeståndsansvar enligt allmänna regler om skadestånd på grund av brottslig handling. I fråga om skadestånd vid tystnadspliktsbrott enligt förtroendemannalagens regler hänvisas i övrigt till vad som sägs i medbestämmandelagens förarbeten om motsvarigheten i den lagen (prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 420 ff, 505 ff, 537).

Genom andra stycket blir det möjligt att jämka skadeståndsansvaret.

7 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen att anta det av lagrådet granskade lagförslaget.

8 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens övervägande och beslutar att genom proposition anta det förslag som föredraganden lagt fram.

1 Remissinstanserna

Efter sedvanligt remissförfarande har yttrande över promemorian avgivits av

Hovrätten för Övre Norrland, kammarrätten i Sundsvall, postverket, arbetarskyddsstyrelsen, arbetsdomstolen, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), Lantbrukarnas Riksförbund (LRF), Småföretagens Riksorganisation, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) och polisförbundet.

Arbetsmarknadsstyrelsen, statens industriverk, länsstyrelsen i Stockholms län och statens arbetsgivarverk har avstått från att avge yttrande.

2 Allmänt

Kammarrätten i Sundsvall, arbetarskyddsstyrelsen, LO, TCO, SACO och polisförbundet tillstyrker förslaget i stort.

Postverket har inte haft något att erinra.

Hovrätten för Övre Norrland och arbetsdomstolen har ej yttrat sig över behovet av föreslagen lagreglering av tillträdesrätten.

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, SAF, KFO, LRF och Småföretagens Riksorganisation avstyrker förslaget.

3 Tillträdesrätten

LO anser det vara av yttersta vikt att fackliga företrädare tillförsäkras en ovillkorlig rätt att besöka alla arbetsplatser inom organisationens område.

TCO ser positivt på att tillträdesrätten regleras för det fåtal tillfällen, då ombudsmän från arbetstagarorganisationer har svårighet att komma in på ett företag där ett kollektivavtal gäller mellan parterna. Då det gäller rätten för anställd vid annat företag att få tillträde torde denna få mycket liten effekt, utan att finansieringsfrågan lösts.

Arbetarskyddsstyrelsen anför.

De föreslagna lagändringarna om tillträdesrätt för s. k. regionala fackliga förtroendemän kan få betydelse för de regionala skyddsombuden. Genom att lagen om facklig förtroendemans ställning föreslås gälla även andra fackliga förtroendemän än arbetstagare kommer även de regionala skyddsombuden att omfattas av lagen. Fr. o. m. den 1 januari 1990 har kravet på yrkesinspektionens medgivande för utseende av regionalt skyddsombud upphört att gälla. Eftersom de regionala skyddsombudens verksamhet inte är tänkt att förändras genom lagändringen är det angeläget att de även i fortsättningen får tillträde till de olika arbetsställen där de ska verka.

Arbetskyddsstyrelsen tillstyrker därför förslaget om en lagstadgad rätt till tillträde för s. k. regionala fackliga förtroendemän.

SACO ställer sig bakom förslaget till ändringar i förtroendemannalagen avseende regionala fackliga förtroendemäns rätt till tillträde till annan än den egna arbetsplatsen. *SACO*-förbunden upplever inte heller idag den formella tillträdesrätten som något större problem för fackligt förtroendevalda och ombudsmän. Däremot skulle regionala fackliga förtroendemän förbättra förutsättningarna för ett fackligt inflytande på små arbetsplatser, där en del av *SACO*-förbundens medlemmar finns.

Landstingsförbundet och *Svenska Kommunförbundet* anför. Inom landstingen och de flesta kommuner pågår ett förändringsarbete som syftar till att så långt som möjligt föra ut beslutsbefogenheter till dem som bedriver verksamheten. I konsekvens härmed växer det för närvarande inom landstingen och i kommunerna fram ett arbetsplatsinriktat medbestämmande. Förbundsstyrelserna anser att denna utveckling av medbestämmandet är viktig och skall stödjas. Med den utgångspunkten anser styrelserna att det nu framförda förslaget kan fördröja en önskvärd utveckling av medbestämmandet. Behovet av stöd från regionala fackliga förtroendemän för den lokala fackliga verksamheten inom kommunerna synes också vara begränsat då den lokala fackliga verksamheten i kommunerna i allmänhet är väl utbyggd. Men i den mån lokal arbetstagarorganisation behöver ett adekvat stöd från regionala fackliga förtroendemän ute på arbetsplatsen har det aldrig förekommit att man har avvisat detta stöd. Frågan är också reglerad i avtal mellan parterna. En lagreglering av tillträdesrätten medför att den vid tvist kan bli föremål för arbetstagsidans tolkningsföreträde. Det finns många verksamheter inom landstingen och i kommunerna dit utomstående inte skall ha tillträde av t. ex. säkerhets-, integritets- eller medicinska skäl. Det är därför inte rimligt att arbetstagsidan skall kunna utöva tolkningsföreträde vid tvist om tillträde.

SAF anför. Det föreligger inte något behov av en lagstiftning om tillträdesrätt för regionala förtroendemän. I promemorian påstås att det för närvarande föreligger missförhållanden beträffande tillträdesrätten. Detta påstående grundas inte på någon utredning eller undersökning. Enbart det förhållandet att det år efter år motionerats i riksdagen om en lagfäst tillträdesrätt kan inte utan vidare tas till intäkt för att det råder sådana missförhållanden som motiverar en lagändring. Riksdagen har också regelmässigt avslagit dessa motioner. Enligt vad föreningen har erfarit vid kontakter med företrädare för de olika arbetsgivareförbunden har dessa inte mött något missnöje från de fackliga organisationernas sida med de rådande förhållandena eller krav på lagreglering avseende regionala förtroendemän. Vad gäller den lokala fackliga verksamheten är föreningens grundläggande inställning den att sådan verksamhet bör utföras av någon som är verksam på arbetsplatsen ifråga. Denna tanke återfinns också i utvecklingsavtalet. Enligt det avtalet är parterna överens om att det är betydelsefullt att det är de anställda och deras fackliga representanter i företaget som i första hand skall utöva medbestämmandet och inflytandet. Det föreliggande förslaget om regionala förtroendemän är ägnat att motverka en utveckling i enlighet med dessa tankar.

KFO anför. Goda relationer mellan de anställda och företagen är nödvändiga för att företagen ska bli framgångsrika. De för företagen och de anställda avgörande frågorna löses bäst av dem, som känner till de lokala förhållandena. Den arbetsrättsliga lagstiftningen vilar på den grunden att det är de lokala parterna som i första hand ska lösa uppkomna frågor. För att exempelvis medbestämmandet på sikt ska vara fruktsamt måste inflytandet ges till de vid företaget anställda. Mot bakgrund av detta anser *KFO* att lagstiftningen bör underlätta att lokala arbetstagarorganisationer bildas på de enskilda arbetsplatserna. Detta måste även gälla de små arbetsplatserna. I det nya medbestämmandeavtalet för *KFO*, *LO* och *PTK* rekommenderas att facken utser kontaktombud på arbetsplatser där klubbar saknas. Enligt *KFO*:s mening föreligger en risk att den föreslagna lagändringen kan försvåra bildandet av arbetsplatsförlagda klubbar. Avtalsparterna bör i kollektivavtalet reglera tillträdesrätten för fackliga funktionärer och fackliga förtroendemän.

LRF finner inte att det av det översända remissunderlaget framgår att det föreligger något särskilt behov av lagreglering av tillträdesrätten till andra arbetsplatser än den egna för s. k. regionala fackliga förtroendemän. Arbetstagarorganisationen har enligt utvecklingsavtalet rätt att utse kontaktombud/arbetsplatsombud på mindre företag. I utrednings-PM framhålls också att lagen genom kollektivavtal kan anpassas till den fackliga verksamheten i det särskilda fallet, vilket utnyttjas av flera fackförbund. Frågan gäller bl. a. om större företag skall åläggas att utan särskild ersättning släppa till fackliga förtroendemän till mindre företag som ej har facklig representation. För lantbrukskooperationens del torde frågan snarare medföra olägenheter eftersom den uppkomna ledigheten inte kan förutses och därför inte planeras med arbetsgivaren. Grundläggande måste vara att medbestämmandet utövas av de anställda och deras fackliga representanter i företaget.

Småföretagens Riksorganisation avstyrker förslaget. Organisationen vill istället begränsa de fackliga förtroendemännens rätt till ledighet enligt förtroendemannalagen till facklig verksamhet som är väsentlig för arbetstagarna på den enskilda arbetsplatsen. Förslaget om regionala fackliga förtroendemän kan komma att medföra betydande kostnader och problem för de företag varifrån förtroendemannen tas. Det är de enskilda arbetstagarna och inte de fackliga organisationerna som skall ha rätt till medbestämmande i företagen. Om man vill utveckla företagsdemokratin är det viktigt att man i de små företagen bygger på de naturliga förutsättningar till samverkan som finns där. Det utmärkande för småföretag är att de anställda har direkt kontakt med företagsledaren som samtidigt är företagets ägare. I de minsta företagen arbetar dessutom företagaren vanligen tillsammans med de anställda i den direkta produktionen. Det är då naturligt att man under arbetets gång och på raster samtalar om arbetet, dess uppläggning och eventuella förändringar. Organisationen anser att företagets skyldigheter enligt medbestämmandelagen skall fullgöras gentemot de enskilda arbetstagarna om det inte finns någon representant för den fackliga organisationen på företaget. Det finns då inte heller något behov av regionala fackliga förtroendemän.

4 Tystnadsplikten

Hovrätten för Övre Norrland anför.

Det kan ifrågasättas om hänvisningen till 22 § medbestämmandelagen överhuvud behövs eftersom denna bestämmelse måste anses gälla även för förtroendemän som inte är anställda av arbetsgivaren. Om hänvisningen är nödvändig, bör andra stycket kunna formuleras på detta sätt: ”I sådana fall tillämpas 21 § andra och tredje styckena lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vidare gäller reglerna i 22 § i samma lag om rätt att utan hinder av tystnadsplikten föra information vidare.” Det kan också erinras om att 22 § medbestämmandelagen enligt 4 § andra stycket samma lag är dispositiv – genom kollektivavtal får det göras avvikelser från föreskrifterna i bl. a. 22 §. Den rätt att föra vidare information som införs genom förslaget till 9 a § andra stycket bör därför också vara dispositiv. Detta kan lämpligen ske genom ett tillägg till 2 § andra stycket förtroendemannalagen.

TCO anser att reglerna om tystnadsplikt är avvägda på ett för båda parter rimligt sätt.

SAF anför. Beträffande den uppsökte arbetsgivarens rätt till tystnadsplikt skall enligt förslaget medbestämmandelagens regler om tystnadsplikt tillämpas. Föreningen har tidigare i skilda sammanhang kritiserat dessa regler såsom varande otillräckliga såvitt gäller arbetsgivarens sekretessbehov. Denna kritik gör sig naturligtvis gällande även beträffande det nu föreliggande förslaget. I detta sammanhang tillkommer emellertid den omständigheten att utomstående tredje man, exempelvis näringsidkare som har en affärsrelation till arbetsgivaren, kan ha ett berättigat intresse av sekretess. Det framstår som oacceptabelt att dessa näringsidkares sekretessintresse ska vara beroende av förhandlingar som förs mellan den uppsökte arbetsgivaren och vederbörande arbetstagarorganisation. Den föreslagna rätten till tystnadsplikt framstår vidare som betydelselös i praktiken. Någon rätt till absolut tystnadsplikt är det inte fråga om. Dessutom är det föreslagna systemet med förhandling och i sista hand en prövning i arbetsdomstolen så tidskrävande att möjligheten att erhålla tystnadsplikt i realiteten blir närmast illusorisk. I detta sammanhang skall särskilt noteras att förslaget, som påpekas ovan, inte ålägger den fackliga organisationen någon skyldighet att anmäla besöket i förväg.

Småföretagens Riksorganisation anför. Förutom direkta företagshemligheter finns det en mängd andra uppgifter som kan skada företaget om de läcker ut. Det framstår som ett alltför tungrott system att företaget skall tvingas förhandla om tystnadsplikt och i värsta fall gå vidare till domstol för att skydda uppgifter som man anser vara ömtåliga. Ätminstone när det gäller regionala fackliga förtroendemän måste arbetsgivarens bedömning av behovet av tystnadsplikt vara avgörande. För regionala fackliga förtroendemän som skall verka på flera olika företag kan det lätt uppstå dubbla lojaliteter och de bör därför omfattas av brottsbalkens straffbestämmelser om brott mot tystnadsplikt.

Om förslaget om regionala förtroendemän ändå skulle bli genomfört har

5 Behovet av en jävsregel

Arbetsdomstolen finner sig inte ha anledning att ge till känna en mening i den på sin tid mycket omdebatterade frågan om behovet av en särskild s. k. jävsregel efter mönster av 24§ tredje stycket i det till lagrådet år 1978 remitterade lagförslaget. Från rent rättslig utgångspunkt ter sig dock promemorians behandling av denna fråga som väl knapphändig. Sålunda innehåller promemorian ett uttalande som torde få tolkas som ett slags rekommendation till de fackliga organisationerna att inte utse regionala fackliga förtroendemän med "yrkesmässiga intressen motsatta den arbetsgivare som är skyldig att låta dessa verka på sin arbetsplats", men det ges inte några anvisningar om hur man i rättstillämpningen skall hantera situationen om likväl i något enskilt fall detta sker. Det kan ju i ett sådant fall tänkas t. ex. att arbetsgivaren vägrar förtroendemannen tillträde till arbetsplatsen. I anslutning härtill bör tilläggas att det hade varit av värde om promemorian åtminstone hade berört den skadestandsfråga som åsyftades i 28§ i förslaget från 1978. Det kan visserligen sägas att det här från praktisk synpunkt är fråga om undantagssituationer. Ändå måste de skadestandsfrågor som kan komma upp om det någon gång inträffar ett praktiskt fall bedömas som allvarliga, inte minst från förtroendemannens egen synpunkt.

Kammarrätten i Sundsvall anför.

I promemorian anges att det i dag inte anses föreligga något starkt behov av en s. k. "jävsregel". Behovet av en sådan regel är därför föga belyst. Kammarrätten finner sig böra avstå från ställningstagande i frågan i vad mån behov föreligger av en reglering av det slaget. Frågan därom bör enligt kammarrättens mening anstå till det i framtiden eventuellt visar sig om behov föreligger av en reglering.

SAF anför. Frågan om nödvändigheten av en jävsregel har i promemorian behandlats ytterligt styvmoderligt. Det argument som anføres mot en sådan regel – att det måste förutsättas att den fackliga organisationen endast utser sådana förtroendemän som inte har yrkesmässiga intressen motsatta den uppsökte arbetsgivaren – saknar helt bärkraft. Föreningen anser att jävsfrågan är utomordentligt viktig. Förslaget innebär att en arbetsgivare kan tvingas bereda tillträde för en regional facklig förtroendeman som är anställd hos en konkurrerande arbetsgivare. Den uppsökte arbetsgivaren kan ha ett mycket starkt sekretessintresse beträffande hemliga tillverkningsmetoder, nya produkter, affärsförhållanden och liknande. I dessa fall skulle arbetsgivaren eller annan näringsidkare kunna tillfogas avsevärd skada om förtroendemannen för vidare sina kunskaper om sådana förhållanden. Det är rimligt att arbetsgivaren i sådana fall ges möjlighet att vägra tillträde eller annars i erforderlig utsträckning begränsa förtroendemannens verksamhet på arbetsplatsen.

LRF anför. Arbetsgivare som är skyldig att bereda en regional facklig

förtroendemans tillträde till sin arbetsplats skall ha rätt till förhandling om tystnadsplikt med arbetstagarorganisationen. Tystnadspliktsreglerna avser att täcka in också frågan om skada för arbetsgivaren och skydd mot att yrkeshemlighet och andra tekniska förhållanden avslöjas. Några särskilda jävsregler föreslås således inte. LRF finner att slutsatsen dras på ett otillräckligt analytiskt underlag.

Småföretagens Riksorganisation anför. Om förslaget röstas igenom är det absolut nödvändigt att tillträdesrätten kombineras med ett skydd för företagen i form av en jävsregel eller ett veto. I promemorian anges att "det måste förutsättas att den fackliga organisationen endast utser sådana förtroendemän som inte har yrkesmässiga intressen motsatta den arbetsgivare som är skyldig att låta dessa verka på sin arbetsplats". Vi är inte övertygade om att så alltid är fallet. Dessutom rimmar argumentationen illa med den uppgift som också finns i promemorian nämligen att det är svårt att finna personer som vill ställa upp som fackliga förtroendemän. Bara den omständigheten att den regionala fackliga förtroendemannen kan uppfattas som illojal mot den arbetsgivare han skall besöka måste, enligt vår uppfattning, medföra att arbetsgivaren har rätt att hindra förtroendemannen från att komma in på arbetsplatsen.

6 Skadestånd

Hovrätten för Övre Norrland anför. När det gäller förslaget till 10 a § anser hovrätten att det kan uppkomma tvekan när, såsom nämns i sista punkten, 20 kap. 3 § brottsbalken *inte* är tillämplig. Är detta fallet så snart en överträdelse av tystnadsplikten skett eller endast om överträdelsen medfört skada? Om den senare tolkningen skulle vara möjlig, vilket hovrätten inte anser uteslutet, skulle den som bryter mot tystnadsplikten utan att skada uppkommer kunna ådömas ansvar enligt nämnda bestämmelse i brottsbalken eftersom detta straffstadgande inte innehåller något skaderekvisit. Bestämmelsen bör formuleras så att denna otydlighet undanröjs. I motiven till 10 a § bör också erinras om att annan lagstiftning kan leda till straffansvar för brott mot tystnadsplikten oavsett nu nämnda undantag från 20 kap. 3 § brottsbalken (se Bergqvist/Lunning; Medbestämmande i arbetslivet, 2 omarbetade upplaga, s. 317). Hovrätten vill avslutningsvis ifrågasätta om inte en regel om jämkning av skadestånd motsvarande den bestämmelse som finns i 60 § medbestämmandelagen behövs även i förtroendemannalagen.

Arbetsdomstolen anför.

Tekniken med en 10 a § om arbetstagarorganisationens skadeståndsansvar vid tystnadspliktsbrott synes kunna föra med sig att man går miste om sedvanlig arbetsrättslig reglering av frågorna om rätt till allmänt skadestånd och om jämkning av skadeståndsansvaret.

7 Kostnader

Landstingsförbundet och *Svenska Kommunförbundet* instämmer i den i promemorian framförda uppfattningen att kostnaden för verksamheten med regionala fackliga förtroendemän måste bäras av de fackliga organisationerna själva.

Beträffande kostnaderna anser *LO* att dessa skall bäras av produktionen. En allmän arbetsgivaravgift kan uppfylla behovet av en långsiktig planering av verksamheten. En sådan finansiering kan ske genom en etappvis uppbyggnad.

SACO anser att frågan om kostnaderna för regionala fackliga förtroendemäns verksamhet alltför lättvindigt förbigås i förslaget och bör tas upp till förnyad prövning. Kanske vore ett sätt att i lagen öppna för möjligheten att den fackliga organisationen fritt fick disponera den lokala fackliga tiden på så sätt att organisationen hade möjlighet att avstå från att ta ut den fackliga tiden och medel motsvarande arbetsgivarens kostnader för denna i stället fick användas att anställa en regional facklig förtroendeman/ombudsman.

TCO anser att reformen bör finansieras genom det allmänna.

Småföretagens Riksorganisation noterar med tillfredsställelse att de direkta kostnaderna för den regionala fackliga förtroendemannaverksamheten (om den genomförs) skall bäras av de fackliga organisationerna själva.

8 Ledigheter m. m.

Småföretagens Riksorganisation anför.

Om förslaget genomförs och de fackliga förtroendemenen därmed ges rätt att bedriva facklig verksamhet på andra arbetsplatser än den egna kommer detta att innebära ökade problem och kostnader för de företag varifrån förtroendemenen tas. För små företag är det ofta omöjligt att få tag på en kompetent vikarie vid kortare frånvaro. Företagen kan då komma att tvingas begränsa sin produktion för att förtroendemenen skall ut på uppdrag hos ett annat företag. Detta medför stora kostnader för det företag varifrån förtroendemenen tas. Det är inte rimligt att små företag skall behöva stå för dyr frånvaro för att facklig verksamhet skall bedrivas på en annan arbetsplats. Förtroendemannalagen ger redan i dag de fackliga förtroendemenen en omfattande rätt till ledighet för att sköta det fackliga arbetet. Genom förtroendemannalagens tolkningsföreträdare för den lokala fackliga organisationen har "rätten" till ledighet utökats och företagen har successivt belastats med allt större tidsåtgång och allt högre kostnader för fackliga sammanträden, kurser, konferenser och dylikt. Detta är kännbart för de små företagen.

SACO vill starkt poängtera att begreppet "egen arbetsplats", t. ex. i förslagets 7§, kan vara svårtolkat, bland annat mot bakgrund av den förändrings- och decentraliseringsprocess, som i stor skala pågår bland annat inom landets kommuner och landsting. Förslagets lydelse beträffande bibehållandet av anställningsförmåner "Vid ledighet som avser den

fackliga verksamheten på förtroendemans egen arbetsplats" får inte tolkas som en inskränkning jämfört med nuvarande lydelse "Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen ...". Lagförslaget får alltså inte tolkas på sätt att en facklig företrädare, som i dag har hela kommunen som arbetsområde, i framtiden endast skulle bibehålla anställningsförmånerna, exempelvis inom sin kommundelsförvaltning där han är anställd.

När det gäller ledigheten för fackliga förtroendemän att verka på andra arbetsplatser vill *KFO* anföra att det finns risk för att sådan ledighet ej blir obetydlig. Detta kan medföra problem för de arbetsplatser där dessa fackliga företrädare har sina anställningar.

SAF anför.

Till det yttre handlar förslaget om rätten för regionala fackliga förtroendemän att få tillträde till andra arbetsplatser än den egna. I detta kan emellertid ligga en skyldighet för förtroendemans egen arbetsgivare att i förekommande fall medge en totalt sett större ledighet än för närvarande. Detta utökade ledighetsuttag kan bli betydande, allra helst som arbetstagarorganisationen ges frihet att låta den regionala fackliga verksamheten helt ombesörjas av sådana förtroendemän istället för fackliga ombudsmän som är anställda hos arbetstagarorganisationen ifråga. Föreningen anser det principiellt felaktigt att belasta vissa arbetsgivare med ett utökat ledighetsuttag för att främja regional facklig verksamhet på andra arbetsplatser.

LRF anför. Generellt sett finner *LRF* att förslaget i alltför liten utsträckning diskuterar och beaktar de ingrepp i verksamheten som en arbetsgivare skall få finna sig i genom att en eller flera hos honom anställda blir regionala fackliga förtroendemän och därmed inte längre står till arbetsgivarens förfogande på planerat sätt.

Inom t. ex. avbytarverksamheten skulle svåra planeringssituationer uppkomma om man var tvungen att släppa ifrån sig fackliga förtroendemän. Frågan om facklig förtroendemans ställning har dessutom reglerats i avtal mellan Lantbrukets Avbyttjänst och Svenska Lantarbetareförbundet. Det framgår inte av lagförslaget om tillträdesrätten gäller endast en regional facklig företrädare eller om tillträdesrätten gäller obegränsat antal. Inte heller finns någon begränsning av antalet "externa" uppdrag per person. Det klargörs inte hur den regionala fackliga förtroendemannen skall föra överläggningar om sin ledighet. Kraven från de arbetsplatser som finns vid sidan av den egna låter sig också svårligen inplaneras i förväg om den regionala fackliga förtroendemannen skall på ett ändamålsenligt sätt fullgöra sina uppgifter. Därför uppstår sannolikt en besvärande oklarhet rörande hans tillgänglighet på den egna arbetsplatsen och planeringen av denna i den utsträckning det berör förtroendemannen. Hithörande frågor är inte belysta i *PM*.

Arbetsdomstolen anför. Med de punktingripanden som görs i lagen, och med den åtskillnad som då görs mellan förtroendemans egen arbetsplats och andra arbetsplatser, blir tolkningen av i varje fall 6 och 8 §§ oklar. Vilka hänsyn skall t. ex. tas vid avgörande av vad som är skäligt i fråga om ledighetens omfattning enligt 6 § andra stycket första meningen, när det där talas om att hänsyn skall tas till "förhållandena på arbetsplatsen"? Vad

skall anses vara åsyftat med uttrycket "den fackliga verksamheten på arbetsplatsen" i 8 § första stycket? Frågorna kan utan svårighet flerfaldigas. Över huvud vore förslaget betjänt av en genomgång i motivtext av var och en av lagens paragrafer, även sådana i vilka något direkt ingrepp inte föreslås.

9 Övriga synpunkter

Arbetsdomstolen anför.

En mer allmän översyn av 1974 års lag i syfte att förenkla och förenhetliga skulle utan tvivel vara av värde. Arbetsdomstolen har dock förståelse för att en sådan översyn kan ha bedömts böra anstå till ett annat tillfälle. Om man emellertid väljer att passa in det nu aktuella förslaget i 1974 års lag bör enligt domstolens mening en ytterligare överarbetning göras i syfte att klargöra tillämpningsproblem och undanröja tvetydigheter.

Regeln i 1 § tredje stycket om underrättelse till arbetsgivaren om det fackliga uppdraget kan väl antas vara avsett att få sin tillämplighet även i fråga om förtroendemän som skall ha rätt till tillträde till en arbetsplats där förtroendemannen inte själv arbetar. Vad som mer i detalj är avsett på den punkten har emellertid inte antytts i promemorian och i alla händelser synes inte lagtexten särskilt väl avpassad för detta nya syfte (jfr 17 § i 1978 års förslag). Vad som i detalj menas med det föreslagna nya tredje stycket i 3 § synes inte heller klart (det fackliga uppdrag "som utförs där"). Hur förhåller sig för övrigt den nya särskilda regeln i 3 § andra stycket i förslaget till paragrafens första stycke? Avslutningsvis vill arbetsdomstolen sätta i fråga om förslaget till omdöpning av lagen är särskilt välfunnet. Antingen bör lagen heta som den heter eller bör den kallas något enklare.

SAF anför. Det framstår som självklart att organisationen skall åläggas att anmäla besöket viss tid i förväg. Vidare måste organisationen åläggas att uppge namnet på förtroendemannen samt ändamålet med besöket. Utan sådana uppgifter kan den uppsökte arbetsgivaren inte bedöma i vilken mån han överhuvudtaget är skyldig att ge tillträde. Därutöver måste arbetsgivaren ges rätt att anvisa platsen där den fackliga verksamheten skall bedrivas. Inte heller berörs den frågan vad som gäller beträffande tillträdesrätten om den arbetsplats förtroendemannen avser att besöka är indragen i konflikt. Denna fråga har en särskild betydelse i en lagstiftning med syfte att möjliggöra tillträde för utomstående till arbetsgivarens lokaler mot dennes vilja. Promemorian berör vidare inte heller den uppsökte arbetsgivarens rättigheter. Denne har enligt förslaget ingen möjlighet att påverka omfattningen av de regionala förtroendemännens besök hos honom totalt sett. Arbetsgivaren kan exempelvis inte åberopa något skälighetsrekvisit. Detta framstår som helt oacceptabelt.

LRF anför. Den regionala fackliga förtroendemannens uppdrag innebär att företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Såvitt avser annan arbetsplats än förtroendemannens egen sägs ingenting om hur uppdraget kontrolleras med avseende på behörighet och innehåll. En förutsätt-

ning borde vara att den fackliga organisationen representeras av åtminstone en medlem på den arbetsplats där uppdraget skall fullgöras.

Prop. 1989/90: 157
Bilaga 1

Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974: 358) om facklig
förtroendemens ställning på arbetsplatsen

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1974: 358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen

dels att 1, 2, 3 och 7 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 9 a och 10 a §§, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

1 §

Denna lag *äger tillämpning* på arbetstagare som har utsetts av *lokal* arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med *lokal* arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som på arbetsplatsen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som *beröres* av förtroendemannens verksamhet.

Lagen *vinner tillämpning* på facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom.

Denna lag *tillämpas* på *den* som har utsetts av *en* arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som *berörs* av förtroendemannens verksamhet.

Lagen *tillämpas* på *en* facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom.

2 §

Har i lag meddelats bestämmelse som avviker från denna lag, gäller den bestämmelsen. Även avvikande bestämmelse i annan författning än lag gäller, om den avser fråga om företrädesrätt till fortsatt arbete eller förläggning av ledighet för facklig förtroendeman, vars avlöningsförmåner fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer, eller facklig förtroendeman hos riksdagen eller dess verk.

Avtal som innebär att facklig förtroendemens rättigheter enligt denna lag *inskränkes* är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1, 5–7 §§ och 8 § första stycket *med* stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorgani-

Avtal som innebär att *en* facklig förtroendemens rättigheter enligt denna lag *inskränks* är ogiltigt i den delen. Avvikelse får dock göras från 1, 5–7 §§, 8 § första stycket, *och 9 a § första och andra styckena*. Sådana avvikelser *fordrar* stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organi-

sation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

sation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

3 §

Facklig förtroendeman får *ej* av arbetsgivaren hindras att fullgöra sitt uppdrag. Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdraget.

En facklig förtroendeman får *inte* hindras av arbetsgivaren att fullgöra sitt uppdrag.

Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på *den egna* arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där.

7 §¹

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på *arbetsplatsen* skall *facklig förtroendeman* ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Vid ledighet som avser den fackliga verksamheten på *förtroendemannens egen arbetsplats* skall *den fackliga förtroendemannen* ha rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamhet som avser *arbetsplatsen* förlägges till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Beror det på arbetsgivaren att den fackliga verksamhet som avser *förtroendemannens egen arbetsplats* förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Även uppkomna merkostnader skall ersättas, om de beror på arbetsgivaren.

Om anställningsförmån enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid likställas tid som avses i första och andra styckena.

9 a §

En arbetsgivare som enligt 3 § andra stycket är skyldig att ge en förtroendeman tillträde till en arbetsplats och låta förtroendemannen vara verksam där har rätt till förhandling med den berörda ar-

¹ Senaste lydelse 1975:356.

betstagarorganisationen om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas till förtroendemannen.

I sådana fall tillämpas 21 § andra och tredje styckena lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vad en förtroendeman har fått kännedom om med tystnadsplikt som avses i första stycket får förtroendemannen trots tystnadsplikten föra vidare till en ledamot i styrelsen för arbetstagarorganisationen. I ett sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

I fråga om den som utövar ett uppdrag enligt 3 § andra stycket på en arbetsplats i det allmännas verksamhet tillämpas 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100) i stället för bestämmelserna i första stycket.

10 a §

Om en förtroendeman eller en ledamot i styrelsen för en arbetstagarorganisation bryter mot den tystnadsplikt som avses i 9 a § första och andra styckena eller obehörigen utnyttjar kunskaper som förtroendemannen eller styrelseledamoten har fått under sådan tystnadsplikt, svarar arbetstagarorganisationen för den skada som uppkommer. I ett sådant fall följer inte ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1991.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 1990-05-03

Närvarande: f. d. regeringsrådet Bengt Wieslander, regeringsrådet Bertil Werner, justitierådet Ulf Gad.

Enligt protokoll vid regeringssammanträde den 26 april 1990 har regeringen på hemställan av statsrådet Margot Wallström beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen.

Förslaget har inför lagrådet föredragits av kammarrättsassessorn Jeanette Bäckvall.

Förslaget föranleder följande yttrande av *lagrådet*:

9 a §

Enligt paragrafens andra stycke får facklig förtroendeman som med tystnadsplikt mottagit information från annan än den egna arbetsplatsen trots tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för berörd arbetstagarorganisation, varvid tystnadsplikten gäller även för styrelseledamoten. En i allt väsentligt likalydande bestämmelse om överföring av information och tystnadsplikt för informationsmottagaren finns i 22 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. De nu berörda bestämmelserna gäller inom den privata sektorn.

Enligt tredje stycket av förevarande paragraf skall bestämmelserna i andra stycket inte tillämpas på regional facklig förtroendeman som är verksam inom den offentliga sektorn. I sådant fall gäller i stället bl. a. 14 kap. 7 § sekretesslagen (1980:100). Detta innebär att tystnadsplikten för den som tar emot information av den regionale facklige förtroendemannen är begränsad på så sätt att den gäller endast under förutsättning att förtroendemannen underrättat informationsmottagaren om tystnadsplikten.

Det kan enligt lagrådets mening ifrågasättas om den föreslagna skillnaden mellan den privata och den offentliga sektorn är motiverad. Lagrådet vill erinra om att nu berörda spörsmål i arbetsmiljölagen reglerats på så sätt att informationsmottagarens tystnadsplikt är begränsad såväl inom den offentliga som den privata sektorn och att full överensstämmelse således råder mellan de båda sektorerna (se 7 kap. 13 § andra stycket arbetsmiljölagen 1977:1 160 i dess lydelse 1989:961 och prop. 1989/90:6, s. 33). Frågans lösning torde emellertid kunna anstå till en framtida översyn av medbestämmandelagstiftningen.

Innehållsförteckning

Prop. 1989/90: 157

Regeringens proposition	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	2
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 17 maj 1990.....	5
1 Inledning	5
2 Bakgrund	6
2.1 Gällande bestämmelser	6
2.2 Allmänt om tillträde till arbetsplatsen	6
3 Allmän motivering	7
3.1 Allmänna utgångspunkter	7
3.2 Tillträdesrätten	8
3.3 Tystnadsplikt	14
3.4 Jäv	17
3.5 Skadestånd	18
3.6 Kostnader	19
4 Ikraftträdande	20
5 Upprättat lagförslag	20
6 Specialmotivering	20
7 Hemställan	25
8 Beslut	25
Bilaga 1 Remissammanställning	30
Bilaga 2 Lagrådsremissens lagförslag	36
Bilaga 3 Lagrådet	39